

От работодателя:

Директор
Терентьева Н.Ю.

01.06.2021г.



От работников:

Председатель профкома
Лапшина Е.В.

01.06.2021г.

**Коллективный договор № 21/8 - 2
по регулированию социально-трудовых отношений
между работниками и работодателем.**

**Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Седельницкой основной школы имени Главного маршала
авиации дважды Героя Советского Союза Новикова А.А.
(МКОУ Седельницкой ОШ)
на период 01.06.2021 – 01.06.2024 гг.**

регистрационный номер 21/18-2

**Принят на общем собрании работников и подписан сторонами
01.06.2021 г.**



Юридический адрес: 155138, Ивановская обл., Комсомольский район,
село Седельницы, д.131

Фактический адрес: 155138, Ивановская обл., Комсомольский район,
село Седельницы, д.131

Данные исполнителя: Терентьева Наталья Юрьевна, директор
Контактный телефон : 8(493)52-2-51-08
Электронная почта : sedelnitckaya_osh@ivreg.ru

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении Седельницкой основной школе.

Коллективный договор заключён уполномоченными представителями сторон на добровольной основе в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – руководителя учреждения – директора школы Терентьева Наталья Юрьевна, именуемого далее «Работодатель» и работники организации, именуемые далее – «работники», представленные профсоюзной организацией (именуемой далее – Профком), в лице председателя Профкома Лапшиной Елены Владимировны.

1.3. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех членов профсоюзной организации, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. В течение срока действия коллективного трудового договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на общем собрании работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление учреждением, соблюдать законы, иные нормативные акты, положения настоящего договора;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста ее конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и интеллектуального роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов учреждения;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим договором;
- учитывать мнение Профкома по вопросам текущих и перспективных производственных планов и программ, социально-трудовых отношений;
- выполнять в полном объеме обязательства, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

Профком как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку);
- обеспечить членам Профсоюза защиту их прав, предусмотренных ст.21 ТК РФ, индивидуальным трудовым договором, и принимать меры по обеспечению выполнения ими обязанностей, содержащихся в ст.21 ТК РФ, правилах внутреннего трудового распорядка.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.8. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания областных отраслевого и трёхстороннего соглашений. В случае, если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и Профком обязуются в трёхмесячный срок провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющимся на учреждение, соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10. Профком имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель **учитывает** мнение Профкома:

- Устав школы,
- Правила внутреннего трудового распорядка,
- Положение об оплате труда,
- Соглашение по охране труда

принимает по согласованию с Профкомом:

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, также моющими и обезвреживающими средствами,

- положения о доплатах, надбавках, стимулировании и премировании работников и другие локальные акты, касающиеся вопросов социального характера.

1.11. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.12. Условия настоящего договора обязательны для его сторон. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Коллективный договор заключён на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ, РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить работника под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и Работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72² и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72² ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать Профкому в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ,

при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

а) ликвидация учреждения с численностью работников 15 и более человек;

б) увольнение 10 и более процентов списочного состава работников учреждения в течение 90 календарных дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. В случае угрозы массового увольнения обеспечить работнику предоставление 8 часов оплачиваемого времени в течение недели с сохранением средней заработной платы для поиска нового места работы.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения Профкома.

2.2.11. С учетом мнения Профкома определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, в

соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией с участием Профкома.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.18. **Профком обязуется** осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с Профкомом.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

3.3. В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» для женщин, работающих в учреждении, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный №36204).

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.5. В Учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с Профкомом.

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск и не менее чем за два месяца до начала нового учебного года.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю учреждения, его заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника учреждения, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества

часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 10 минут до начала учебных занятий. Данное дежурство входит в режим рабочего времени.

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная непрерывная рабочая неделя) с соответственно одним или двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

В рабочее время учителя включаются перемены. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время, в том числе в перемены.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям может быть предоставлен один свободный день в рамках учебной недели для методической работы, если недельная учебная нагрузка не превышает 1 ставки. В этот день участие педагога в каких-либо мероприятиях

обязательно и не влечёт за собой какой-либо дополнительной оплаты, так как методический день – рабочее время педагога.

Работодатель вправе объявить единый методический день в субботу.

Количество таких методических дней в месяце определяется Работодателем по согласованию с Профкомом.

Если работник имеет заработанные дни, то он имеет право воспользоваться ими в удобное для него время (каникулярное), а в исключительных случаях и в учебное время (по личному заявлению и согласованию с администрацией и Профкомом).

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с Профкомом.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.15. Привлечение Работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профкома.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Работодатель обязан согласовывать с Профкомом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

В предпраздничные дни рабочая смена сокращается на 1 час для всех работников школы (ст. 95 КРФ), а продолжительность урока сокращается на 10 мин.

3.18. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- а) бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;
- б) бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- в) рождение ребенка - 1 рабочий день;
- г) смерть близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 рабочих дня;
- д) председателю первичной профсоюзной организации – 4 рабочих дня в год;
- е) уполномоченным инспекторам профсоюза по охране труда – 2 рабочих дня в год;

ж) работникам учреждения, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение рабочего года – 2 рабочих дня.

3.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ за последние 12 или 3 календарных месяца – в пользу работника.

3.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и Работодателем.

3.27. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- а) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- г) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

3.28. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.29. Профком обязуется:

3.29.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.29.2. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

4.1. Работодатель с учетом мнения Профкома:

1) разрабатывает Положение об оплате труда работников учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору (**Приложение № 1** Положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Седельницкой основной школы имени Главного маршала авиации дважды Героя Советского Союза Новикова А.А.).

2) предусматривает в положении об оплате труда работников учреждения размеры окладов (должностных окладов) а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера с учётом:

а) принятых федеральных, региональных, муниципальных правовых нормативных актов о системе оплаты труда и соглашений;

б) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

в) обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

г) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

д) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

е) создания условий для поощрения работников в зависимости от активного участия в общественной жизни и их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

ж) формирования размеров окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

з) существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

и) обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда,

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

к) определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения.

4.2 Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); выплаты стимулирующего характера.

За выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливается доплата. Размер указанной доплаты и порядок её установления определяется образовательным учреждением в пределах выделенных на эти цели средств самостоятельно и закрепляется локальным нормативным актом школы, принятым с учётом мнения профкома.

4.3. Заработная плата работников учреждения (кроме учителей) определяется на основе:

1) отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

2) установления должностных окладов на основе размеров минимальных окладов работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

3) установления выплат компенсационного характера ;

4) установления выплат стимулирующего характера;

5) установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.4. Заработная плата учителей формируется с учетом:

1) стоимости 1 ученика-часа в учреждении;

1) количества учащихся по предмету в каждом классе;

2) повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения;

3) повышающего коэффициента за квалификационную категорию работника;

4) выплат компенсационного характера;

5) выплат стимулирующего характера;

7) доплат за наличие почетного звания, государственных или ведомственных наград.

4.5. Работникам учреждения, с учётом показателей качества и эффективности труда, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера (Приложение №3 Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Седельницкой основной школы имени Главного маршала авиации дважды Героя Советского Союза Новикова А.А.) .

Виды, размеры, условия и порядок произведения выплат стимулирующего характера, показатели и критерии оценки качества и результативности труда работников определяются учреждением в пределах выделенных на эти цели средств самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, принятом по согласованию с органом государственного - общественного управления учреждением и с учетом мнения Профкома. (Приложение № 4. Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Седельницкой основной школы имени Главного маршала авиации дважды Героя Советского Союза Новикова А.А.) .

При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

1) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

2) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

3) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности организации и учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

4) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

5) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

6) принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профкомом (принцип прозрачности).

4.6. В случаях, когда оплата труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на её изменение возникает в следующие сроки:

1) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

2) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

3) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

5) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о присуждении ученой степени.

6) При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; за работы, не входящие в круг основных обязанностей работника, в размерах, не ниже установленных нормативными актами. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учётом мнения профсоюзного органа школы.

Перечень условий труда, видов работ, за которые устанавливаются компенсационные выплаты, а также размеры компенсационных коэффициентов, применяемых при оплате труда работников учреждения, определяются в соответствии с Положением о компенсационных выплатах, утверждённым Работодателем и согласованным с Профкомом (**Приложение №2** Положение о компенсационных выплатах работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Седельницкой основной школы имени Главного маршала авиации дважды Героя Советского Союза Новикова А.А.).

4.7. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

1) Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики

Российской Федерации от 07.10.1992 № 611, если на рабочих местах не обеспечены безопасные условия труда, подтвержденные результатами аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда).

2) Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда).

3) При выявлении по результатам аттестации рабочих (специальной оценки условий труда) мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», работникам устанавливаются компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

4) В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда) и государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам могут не устанавливаться.

4.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 10 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца, 25 числа последующего месяца за вторую половину месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома.

4.9. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

4.10. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитном учреждении (ст. 22, 56 ТК РФ) за счёт учреждения.

4.11. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.13. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.14. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.15. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Седельницкой основной школы имени Главного маршала авиации дважды Героя Советского Союза Новикова А.А.

4.16. В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в особых случаях, а именно:

- в период длительной нетрудоспособности,
- в период перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов,
- в период длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом,
- в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

При возвращении работника к педагогической деятельности Работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года с учетом мнения Профкома.

5.2.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в особых случаях, а именно:

- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения.

Работодатель может устанавливать ему в указанные периоды оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией с учетом мнения Профкома.

5.2.5. Обеспечивать за счет средств учреждения участие работников в аттестационных процедурах.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на специальную оценку условий труда и снижение уровней профессиональных рисков из всех источников финансирования.

6.1.3. Ежегодно определять конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков исходя из специфики деятельности в соответствии с Типовым перечнем, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 №181-н.

6.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения не реже 1 раза в три года.

6.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу учебного года.

6.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Профкомом.

6.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение № 6 Список должностей работников, которые должны быть обеспечены сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами).

6.1.12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с Профкомом выборным комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий работы и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет Комсомольской районной организации

профсоюза работников народного образования и науки Ивановской области членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профсоюзах», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

7.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.2.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.2.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 ФЗ «О профсоюзах»);

7.2.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещение (кабинет завуча) для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, помещение (кабинет информатики) для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте – Учительская

7.2.5. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники (телефон, компьютер, МФУ);

7.2.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.2.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.2.8. Привлекать представителей Профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы.

7.3. Взаимодействие Работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 7.4. настоящего

коллективного договора, с Профкомом после проведения взаимных консультаций.

7.4. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в учреждении (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.6. По согласованию с Профкомом производится:

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

7.7. С предварительного согласия Профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также

в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и ФЗ «О профсоюзах».

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

8.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

8.13. Ходатайствовать о выделении материальной помощи нуждающимся работникам учреждения.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора на условиях, определенных сторонами.

Приложения к Коллективному договору.

Приложение 1. Положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Седельницкой основной школы имени Главного маршала авиации дважды Героя Советского Союза Новикова А.А.

Приложение 2. Положение о компенсационных выплатах работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Седельницкой основной школы имени Главного маршала авиации дважды Героя Советского Союза Новикова А.А.

Приложение 3. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Седельницкой основной школы имени Главного маршала авиации дважды Героя Советского Союза Новикова А.А.

Приложение 4. Список должностей работников, которые должны быть обеспечены сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами по состоянию на 03.10.2017 года.

Приложение № 1
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО.

Председатель первичной профсоюзной
организации Лапшина Е.В.Лапшина
Протокол №1 от 31.05.2021 г



УТВЕРЖДЕНО приказом № 39 от
31.05.2021 г.

Директор МКОУ Седельницкой ОШ
Н.Ю.Терентьева

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения Седельницкой основной школы
имени Главного маршала авиации дважды Героя Советского Союза
Новикова А.А. Комсомольского муниципального района Ивановской
области.**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Седельницкой основной школы имени Главного маршала авиации дважды Героя Советского Союза Новикова А.А. Комсомольского района (далее – Учреждение), реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления:

1.3. Введение новой системы оплаты труда осуществляется в соответствии с:

- Постановлением Правительства Ивановской области № 117- п от 19.05.2008 г. «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области»,

- Постановлением главы Администрации Комсомольского муниципального района Ивановской области от 19.02.2009 №75 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и структурных подразделений отдела образования администрации Комсомольского муниципального района» с изменениями от 11.10.2019 № 304 , от 01.10.2020 №225, от 02.11. №256.

1.4. Настоящее Положение разработано с учетом мнения представительного органа работников – профсоюзного комитета.

2. Формирование Фонда оплаты труда.

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными Законом Ивановской области, поправочным коэффициентом к региональным нормативам финансирования, утвержденным учредителем, и количеством учащихся в Учреждении (на начало учебного года по состоянию на 5 сентября года,

предшествующего планируемому по данным статистической отчетности № ОО-1 по ступеням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в Плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся, поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, долю:

на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;

на фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, (далее – **ФОТ оу**)

3. Распределение фонда оплаты труда Учреждения.

3.1. Фонд оплаты труда (**ФОТ оу**) состоит из базовой части (**ФОТб**) и стимулирующей части (**ФОТст**):

$$\mathbf{ФОТ_{оу} = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{ст} = ФОТ_{оу} \times ш}, \text{ где } ш - \text{стимулирующая доля } \mathbf{ФОТ_{оу}}.$$

Значение **ш** составляет – не менее 20% и не более 30 %. Конкретное значение утверждается приказом по Учреждению на 1 сентября с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (директор общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители директора, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), учебно-вспомогательного (воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые, библиотекари, бухгалтеры, и др.) и младшего обслуживающего (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщики, дворники, водители, гардеробщики, сторожа и др.) персонала Учреждения и складывается из:

$$\mathbf{ФОТ_{б} = ФОТ_{уп} + ФОТ_{пп}}, \text{ где}$$

ФОТ_{уп} – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТ_{пп} – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя);

3.3. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом

- доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (**ФОТ_{пп}**), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (**ФОТ_{уп}**) устанавливается не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{пп} = ФОТ_{б} \times пп}, \text{ где}$$

пп – доля **ФОТ** педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части **ФОТ**.

Значение **пп** определяется самостоятельно образовательным учреждением, но не может быть ниже – 60%. Конкретное значение утверждается приказом по школе с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.4. Размеры окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) работников Учреждения, а также выплаты компенсационного характера (в абсолютном значении или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с

трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (**ФОТ_{пп}**), состоит из общей части (**ФОТ_о**) и специальной части (**ФОТ_с**):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times c, \text{ где}$$

c – доля специальной части **ФОТ_{пп}**.

Значение **c** – до 30%, утверждается приказом по школе на 1 сентября с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога, за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п., коэффициентов, учитывающих деление класса на группы при изучении отдельных предметов и объединение параллелей в класс-комплект при изучении отдельных предметов и резервных коэффициентов).

4.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (**часы аудиторной занятости**), а также **часов неаудиторной занятости**.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. **Неаудиторная занятость** педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, методическая подготовка к урокам, изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 4.7.)

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (**ФОТ_о**) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (**ФОТ_{аз}**) и неаудиторной занятости (**ФОТ_{нз}**):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}.$$

Соотношение **ФОТ_{аз}** и **ФОТ_{нз}** – не менее 70% и не более 30% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения **ФОТ_{нз}** определяется исходя из специфики образовательных программ, утверждается приказом по школе с учетом мнения профсоюзного комитета. Размер выплат из **ФОТ_{нз}** может быть изменен в течение учебного года в связи с изменением ФОТ на 1 января следующего календарного года.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа – это стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается Учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз), по формуле, указанной в п.4.4

4.4.Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

ФОТаз x 34*

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34^*}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52},$$

где

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 – количество недель в календарном году;

34* - количество недель в учебном году; показатель может быть дробным числом в зависимости от количества учебных недель, предусмотренное в годовом календарном графике, рассчитанном в соответствии с Учебным планом Учреждения.

ФОТаз – часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a4 - количество обучающихся в четвертых классах;

a5 - количество обучающихся в пятых классах;

a6 - количество обучающихся в шестых классах;

a7 - количество обучающихся в седьмых классах;

a8 - количество обучающихся в восьмых классах;

a9 - количество обучающихся в девярых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

v5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;

v6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;

v7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;

v8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;

v9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;

Расчет стоимости образовательной услуги может корректироваться дважды в период учебного года с учетом контингента обучающихся на 1 сентября и на 1 января.

4.5. Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федеральных государственных образовательных стандартов общего образования.

4.6.Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

-выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (определяются Учреждением самостоятельно);

-повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы (**Кпр.**) и за квалификационную категорию педагога (**Ккат.**) (определяются Учреждением самостоятельно);

-повышающие коэффициенты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени (**Кзв**) (определяются Учреждением самостоятельно);

-повышающие коэффициенты, учитывающие деление класса на группы при изучении отдельных предметов (иностранный язык, информатика, технология, физическая культура, физика, химия, профильные и элективные курсы) (**Кдел.**) (определяются Учреждением самостоятельно);

-повышающие коэффициенты, учитывающие объединение нескольких параллелей в класс-комплект при изучении отдельных предметов (начальные классы, физическая культура, технология, ИЗО, музыка и другие) (**Коб.**) (определяются Учреждением самостоятельно).

4.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (**Кпр.**) устанавливается директором Учреждения с учетом мнения соответствующего представительного органа работников учреждения и определяется на основании следующих критериев:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ОГЭ и других форм независимой аттестации;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования), индивидуальное обучение;

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика, информатика и др.), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Значения повышающих коэффициентов (**Кпр.**) в интервале от 1,0 до 1,2 устанавливаются в размере:

а) $K = 1,15$ (1 класс, русский язык, математика, иностранный язык, элективные курсы в 9 классе);

б) $K = 1,1$ (литература, 2- 4 классы начальной школы, информатика, история, обществознание, МХК, география, биология, химия, физика, природоведение);

в) $K = 1,05$ (технология, ОБЖ);

г) $K = 1,0$ (физическая культура, ИЗО, музыка).

4.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога устанавливается в следующих размерах:

1,0 - для педагогических работников, соответствующих занимаемой должности;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,10 – для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в образовательном учреждении).

4.9. Повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени устанавливается в размере 1,0 до 1,2, в том числе:

1,2- для педагогов, имеющих звание «Народный», «Заслуженный», «Отличник», «Почетный работник», Победители в рамках ПНПО (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности);

1,1-для педагогов, имеющих звания Грамоты Министерства образования и науки РФ (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности);

При наличии у педагога нескольких званий берется наивысший коэффициент.

4.10. Повышающий коэффициент, учитывающий объединение нескольких параллелей в класс-комплект при изучении отдельных предметов **Коб** устанавливается в интервале до 1,3 в том числе:

1,3-учитель работает с учащимися из 2-х и более параллелей.

4.11 Резервный коэффициент Крез устанавливается в следующем размере :

-преподавание элективных курсов -1,5

- объединение в класс-комплект более двух параллелей при изучении отдельных предметов -1,3

- вредные условия труда за проведение уроков информатики и химии -1,2

4.12 В случае экономии **ФОТс** Учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в **ФОТст** учителей или осуществлять единовременные премиальные выплаты согласно решению органа самоуправления общеобразовательного учреждения.

В случае неполного использования части **ФОТ** аудиторной занятости, зарезервированного для оплаты ученико-часов при замещении отсутствующих учителей, которым сохраняется средний заработок (учебные отпуска; ежегодные основные оплачиваемые отпуска во время учебного года; сохранение среднего заработка при выполнении государственных обязанностей и др.), а также для оплаты дополнительных ученико-часов с учащимися, которым организуется обучение на дому по медицинским показаниям в течение учебного года и др.

Учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в **ФОТ** неаудиторной занятости (проведение дополнительных занятий с учащимися и др.), **ФОТст** или осуществлять единовременные премиальные выплаты согласно решению представительного органа с общеобразовательного учреждения. (**Положение о премировании работников МКОУ Седельницкой ОШ**).

4.13. Расчет окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), рассчитывается по формуле :

$O = \text{Стп} \times U \times \text{Чаз} \times K_{\text{пр}} \times K_{\text{кат}} \times K_{\text{зв}} \times K_{\text{дел}} \times K_{\text{об}} \times K_{\text{рез}} + \text{Днз}$, где:

O – оклад учителя (преподавателя) (оплата за фактическую учебную нагрузку), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

U – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

Kпр – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

Kкат – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

Kзв – повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени;

Kдел – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при изучении отдельных предметов (иностранный язык, информатика, технология, физкультура, физика, химия);

Kоб – повышающий коэффициент, учитывающий объединение нескольких параллелей в класс-комплект при изучении отдельных предметов (начальные классы, физическая культура, технология, ИЗО, музыка и др.)

Kрез – резервный повышающий коэффициент;

Днз – доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам,

конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями(законными представителями).

Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад (оплата за фактическую учебную нагрузку) рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$$O = \text{Стпх}(U1 \times \text{Чаз1} \times \text{Кпр1} \times \text{Ккат1} \times \text{Кзв1} \times \text{Кдел1} \times \text{Коб1} \times \text{Крез1} + \dots U11 \times \text{Чаз11} \times \text{Кпр11} \times \text{Ккат11} \times \text{Кзв11} \times \text{Кдел11} \times \text{Коб11} \times \text{Крез11}) + \text{Днз}$$

5. Расчет оплаты труда работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

5.1 Заработная плата работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МКОУ Седельницкой ОШ определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

- установления выплат работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

5.2. Заработная плата работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МОУ определяется по следующей формуле:

$$Зп = O + \text{Сспец} + \text{Сст}, \text{ где:}$$

Зп – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

Сспец. – выплаты компенсационного характера,

– выплаты доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Сст – выплаты стимулирующего характера;

5.3. Должностные оклады работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Учреждения к определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории работника:

$$O = M_o \times K_d, \text{ где}$$

O – должностной оклад работника учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (**приложение 1 к настоящему Положению**);

K_d – коэффициент по занимаемой должности (**Приложение 1 к настоящему Положению**).

5.4. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном п.4.1, 5.3., с учетом определения оплаты за педагогическую

работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

5.5. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

5.6. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного Учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6. Порядок и условия предоставления выплат компенсационного характера

6.1. Работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

6.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада (конкретный размер выплат работникам устанавливается приказом директора Учреждения согласно акту обследования рабочих мест).

Выплаты за вредность педагогическим работникам (учителям химии, информатики) предусматриваются повышающими коэффициентами в специальной части заработной платы (коэффициенты за сложность и приоритетность предмета, резервный).

6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.3.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для работников Учреждения может применяться почасовая оплата:

- за ученико-часы, отработанные педагогами за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей с их письменного согласия и продолжавшиеся не свыше двух месяцев;

- за часы, отработанные педагогами за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшиеся не свыше двух месяцев;

- за ученико-часы педагогической работы специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий.

Размер оплаты за ученико-час при почасовой оплате соответствует утвержденной Учреждением стоимости 1 ученико-часа с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в специальной части заработной платы замещающего работника.

Оплата труда педагогического работника замещающего отсутствующего учителя, воспитателя или другого педагогического работника, если она осуществлялась свыше двух месяцев, производится со дня начала выполнения работы за отсутствующего работника за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением начальной (месячной) учебной нагрузки работника путем внесения изменений в тарификацию.

6.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты – 35% оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы за каждый час работы работника в ночное время. Стоимость часа работы в ночное время (для установления доплаты за работу в ночное время) определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

6.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника

сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равному времени, отработанного сверхурочно.

6.3.5. Доплаты за увеличение объема работ (работы, не входящие в круг основных обязанностей работника), а также порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения и по согласованию с представительным органом работников.

6.3.6. Доплата специалистам Учреждения, расположенного в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), оплаты за фактическую учебную нагрузку. В перечень должностей, по которым устанавливается компенсационная выплата за работу в учреждении образования, расположенном в сельской местности, входят:

1. Учитель
2. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
3. Воспитатель (включая старшего)
4. Мастер производственного обучения
5. Педагог-психолог
6. Социальный педагог
7. Учитель-логопед
8. Библиотекарь
9. Бухгалтер (2-ой категории, 1-ой категории, ведущий)
10. Педагог дополнительного образования
11. Педагог-организатор
12. Старший вожатый
13. Экономист
14. Инженер (2-ой категории, 1-ой категории, ведущий)
15. Техник
16. Инструктор по труду
17. Инструктор по физической культуре
18. Музыкальный руководитель

6.3.7. Для начисления выплат компенсационного характера п.6.3.2 -6.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

6.3.8. Выплаты компенсационного характера директору Учреждения могут быть установлены Главой Администрации Комсомольского муниципального района по представлению начальника отдела образования; заместителям руководителя, главному бухгалтеру, другим работникам Учреждения – директором по согласованию с представительным органом.

6.3.9. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном значении.

6.3.10. Конкретный размер и порядок установления выплат компенсационного характера определяется локальным актом Учреждения – Положением о компенсационных выплатах работникам МКОУ Седельницкой ОШ (**Приложение № 2 к настоящему Положению**)

7. Расчет заработной платы руководителя Учреждения.

7.1. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается исходя из средней заработной платы педагогических работников школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда по следующей формуле:

$O = ЗП_{\text{ср}} \times K$, где:

O – должностной оклад руководителя

ЗП_{ср} – средняя заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в данном Учреждении (при расчете средней заработной платы педагогического персонала учитываются и выплаты стимулирующего характера, установленные на текущий учебный год);

K – коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной директору Учреждения учредителем – Администрацией Комсомольского муниципального района.

7.2. Отнесение к группам по оплате труда директора Учреждения осуществляется в зависимости от количественных показателей (контингент обучающихся; численность работников; наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых компьютерных классов, библиотеки, спортивного зала, медицинского кабинета, столовой и т.д.).

Установлены следующие значения повышающих коэффициентов в соответствии с установленной группой оплаты труда директора :

1 группа-коэффициент 2,0 ;

2 группа-коэффициент 1,85 ;

3 группа-коэффициент 1,7 ;

4 группа-коэффициент 1,5 ;

7.3. Из **ФОТ_{уп}** могут осуществляться доплаты руководителям за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. в следующих размерах:

1,2- для директоров школ, имеющих звание «Народный», «Заслуженный», «Доктор наук», профессор (при совпадении профиля работы, специальности);

1,1.-для директоров школ, имеющих звание «Отличник», «Почетный работник», «Кандидат наук», «доцент» (при совпадении профиля работы , специальности);

7.4. Оплата труда заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров Учреждения устанавливается директором в процентном отношении от должностного оклада директора в диапазоне от 60% - до 90%. Конкретный размер данного показателя по каждому работнику в зависимости от его профессиональных качеств определяется приказом директора Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

8. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей.

8.1. Централизованный фонд стимулирования руководителя может быть сформирован по решению Учредителя в составе **ФОТ** Учреждения по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} \times \text{ц}, \text{ где}$$

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителя образовательного учреждения;

ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения;

ц – централизуемая доля **ФОТ**.

Размер централизуемой доли **ФОТ_{цст}** устанавливается учредителем.

Размер **ц** может быть изменен учредителем.

8.2. Расходование средств из централизованного фонда стимулирования директора Учреждения осуществляется на основании приказа начальника отдела образования в соответствии с Положением о стимулировании труда руководителей учреждений образования, разработанным правовым актом Администрации Комсомольского муниципального района.

Допускаются разовые премиальные выплаты и надбавки руководителю Учреждения в соответствии с локальными актами органа местного самоуправления.

8.3. Невостребованная часть годовой суммы централизованного фонда стимулирования директора используется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

9.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения по результатам труда распределяются с участием Управляющего Совета Учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего представительного органа работников, в соответствии с регламентом государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников и устанавливаются приказом директора Учреждения.

9.2. Порядок установления выплат стимулирующего характера, периодичность их изменения регламентируется Положением о распределении стимулирующей части ФОТ школы, рассмотренным и принятым на заседании трудового коллектива с учетом мнения представительного органа работников Школы, согласованным с Управляющим Советом и утвержденным приказом директора Учреждения.

10. Гарантии по оплате труда.

10.1. Заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

10.2. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику производится выплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

11. Заключительные положения.

11.1. Базовая часть заработной платы педагогического работника за учебную нагрузку устанавливается на учебный год (с 01.09. по 31.08.) исходя из стоимости 1 ученико-часа. При оформлении тарификации для определения заработной платы учителей в месяц применяется расчетное количество недель в месяце равное – 4,2 (в диапазоне до 4,25) – решение Учреждение принимает самостоятельно.

Общий размер заработной платы педагогического работника может быть изменен в связи с изменением размера стимулирующих выплат, устанавливаемых на 01.01 каждого года.

11.2. Учебная нагрузка педагога может быть изменена в течение учебного года в следующих случаях:

- при полном отсутствии результатов работы;
- при наличии фиксированных жалоб со стороны родителей и учащихся;
- при замещении уроков отсутствующих педагогических работников по болезни, продолжавшееся свыше двух месяцев, и др.;

-при изменении количества часов по учебному плану на начало II полугодия. Изменение учебной нагрузки по первым двум основаниям производится по согласованию с представительным органом работников.

11.3. Изменение повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории производится как с даты ее присвоения, так и после окончания срока действия.

11.4. Изменение повышающих коэффициентов за наличие профессионального образования, почетных званий и наград производится с даты предоставления работником соответствующего документа.

11.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.6. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, они устанавливаются по решению Учредителя.

11.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

11.8. Штатное расписание Учреждения утверждается директором школы и включает в себя все должности служащих (кроме должности «учитель») и профессии рабочих школы.

11.9. Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки, исчисляемой в ученико-часах.

Тарификационный список учителей устанавливает объем учебной нагрузки на учебный год (по 31 августа включительно) в соответствии с ученым планом школы. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. За время работы в период осенних, зимних, летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся (по разным причинам), оплата труда учителей производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или отмены учебных занятий.

11.10. Достаточность численного состава работников Учреждения для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем – Администрацией Комсомольского муниципального района, – обеспечивает директор Учреждения.

Принято на собрании трудового коллектива МКОУ Седельницкой ОШ
Протокол № 1 от 31.05.2021г.

Согласовано с Советом школы.

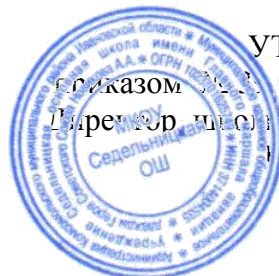
Председатель Совета  С.Ю.Озерова

Приложение №2
к Коллективному договору

Приложение №2
к Положению о системе оплаты труда
работников МКОУ Седельницкой ОШ

СОГЛАСОВАНО.

Председатель первичной профсоюзной
организации Л.о. Е.В.Лапшина
Протокол №1 от 31.05.2021



УТВЕРЖДЕНО
от 31.05.2021
Директор МКОУ
Седельницкой ОШ
Ю. Терентьева

**Положение о выплатах компенсационного характера работникам
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Седельницкой основной школы имени Главного маршала авиации
дважды Героя Советского Союза Новикова А.А.**

**Перечень условий труда, видов работ, за которые
устанавливаются компенсационные выплаты, а также
размеры компенсационных выплат при оплате труда работников**

1. В соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МКОУ Седельницкой ОШ п. 6 в заработную плату работников включаются выплаты компенсационного характера.

2. Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы:

- во вредных и (или) опасных и иных особых условиях;
- в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- специалистам, работающим в сельской местности;
- не входящие в круг основных обязанностей, и другие.

3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размерах, не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- уборщикам служебных помещений – 10% установленного оклада за работу с дезинфицирующими растворами;
- повару - 12% установленного оклада за работу у горячей плиты.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Выплаты педагогическим работникам (учителя химии, информатики) за работу во вредных условиях предусматриваются в специальной части заработной платы в виде повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета.

4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

- сторожу - 35% должностного оклада за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00)

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.1. Для педагогических работников может применяться почасовая оплата:

- за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в Учреждении;

- за часы индивидуальных и групповых консультаций, проводимых учителями в пределах предусмотренной учебным планом и тарификацией вакансии и отражаемых в таблице учета рабочего времени.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов.

4.2. Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего преподавателя (учителя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки и путем внесения изменений в тарификацию.

5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы)

сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, — в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6. Доплаты педагогическим работникам за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника: классное руководство, проверка тетрадей, заведование кабинетами, мастерскими, обслуживание компьютеров, обучение в рамках сетевого взаимодействия учащихся из других школ, проведение внеклассной работы и др.), устанавливаются администрацией Учреждения самостоятельно в виде повышающего и резервного коэффициентов в специальной части заработной платы, а также в виде номинальных сумм в части оплаты неаудиторной занятости педагогических работников.

Перечень видов увеличения объема работ и конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

7. За работу специалистам Учреждения, расположенного в сельской местности, устанавливается доплата в размере 25% должностного оклада. В перечень должностей, по которым устанавливается указанная компенсационная выплата, входят: воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, социальный педагог, учитель, библиотекарь, бухгалтер, педагог дополнительного образования, старший вожатый, инженер.

8. Компенсационные выплаты штатным работникам входят в специальную часть фонда оплаты труда штатных работников. Компенсационные выплаты педагогическим работникам входят в специальную часть фонда оплаты труда педагогов и в фонд неаудиторной занятости педагогических работников. Размер указанных фондов определяется общим размером фонда оплаты труда Учреждения, а также Положением о системе оплаты труда работников МКОУ Седельницкой ОШ.

Принято на собрании трудового коллектива МКОУ Седельницкой ОШ
Протокол № 1 от 31.05.2021г.


Согласовано с Советом школы
Председатель Совета _____ С.Ю.Озерова




Приложение № 3
к Коллективному договору

Приложение №3
к Положению о системе оплаты труда
работников МКОУ Седельницкой ОШ

СОГЛАСОВАНО.

Председатель первичной профсоюзной
организации  Е.В.Лапшина
Протокол №1 от 31.05.2021



УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 53 от 31.05.2021
Директор  М.Ю.Терентьева

**Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Седельницкой основной школы имени Главного маршала авиации
дважды Героя Советского Союза Новикова А.А.**

1. Общие положения.

- 1.1.** Настоящее Положение разработано в соответствии
- с Трудовым Кодексом Российской Федерации ,
 - Федеральным законом Российской Федерации №273-ФЗ «Об образовании в РФ», от 29.12.2012г
 - Постановлением Правительства Ивановской области «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области» № 117-п от 19.05.2008 г., с изменениями от 16 октября 2008 г., 26 марта, 28 августа 2009 г.)
 - Постановлением Главы администрации Комсомольского муниципального района № 75 от 19.02.2009г. «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и структурных подразделений отдела образования администрации Комсомольского муниципального района», с изменениями от 07.07.2011 и 19.10.2011г.
 - Положением «О системе оплаты труда работников МКОУ Седельницкой ОШ», утвержденным приказом № 65 от 03.10.2017 г.
 - Приказом по отделу образования Администрации Комсомольского муниципального района от 04.09.2009г. №218 «Об утверждении Положения об оплате труда работников общеобразовательных учреждений по новой системе оплаты труда (модельная методика)» с изменениями от 12.10.2011 г.

в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МКОУ Седельницкой ОШ к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Указанными выше документами установлено, что в заработную плату работников общеобразовательных учреждений входят выплаты стимулирующего

характера. Настоящим Положением определены виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения – ежемесячные поощрительные выплаты по результатам труда. Стимулирующие выплаты устанавливаются в номинальной фиксированной сумме.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств Фонда стимулирования труда образовательного учреждения. Доля стимулирующей части в общем фонде оплаты труда образовательного учреждения определяется в соответствии с Положением «О системе оплаты труда работников МКОУ Седельницкой ОШ».

1.5. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются с участием Совета школы по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзного органа. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательного учреждения по результатам труда определяется настоящим Положением.

1.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника (кроме директора учреждения) утверждается приказом директора Учреждения.

1.7. Порядок распределения стимулирующей части Фонда оплаты труда устанавливается настоящим Положением, а порядок рассмотрения Управляющим советом вопроса о стимулирующих выплатах работникам устанавливается соответствующим Регламентом.

1.8. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются Учредителем

2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКОУ Седельницкой ОШ.

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников, проводимых на основании критериев и показателей (Приложение № 1), утвержденных директором Учреждения по согласованию с Советом школы и профкомом.

2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников школы ведется комиссией с участием Управляющего совета Учреждения, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников Учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внешней независимой оценки, внутришкольного контроля, представляемые директором Учреждения, результаты самооценки в соответствии с представленными педагогами Портфолио, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Советом школы.

2.4. Работники Учреждения представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат, создаваемую Советом школы, аналитическую информацию в виде Портфолио, являющуюся основанием для определения количества рейтинговых баллов и установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда 1 раз в год: в январе текущего года. Рамки оценочного периода могут корректироваться по согласованию с Советом школы.

2.5. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда на основе проведенного комиссией по распределению стимулирующих выплат мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников в конце каждого периода производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

2.6. Педагогу, являющемуся молодым специалистом, в течение двух лет могут быть присуждены стимулирующие баллы без учета показателей для их присуждения или дополнительные стимулирующие баллы в целях мотивации к эффективной педагогической деятельности и материальной поддержки. Количество баллов в диапазоне от 10 до 25 определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат и утверждается Советом школы.

2.7. Для определения денежного веса одного балла, размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на соответствующий период, делится на общую сумму баллов, набранную работниками Учреждения.

2.8. Для определения размера ежемесячных стимулирующих выплат по результатам труда каждому работнику на установленный период, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения.

2.9. При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих выплат по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, может быть произведена корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера стимулирующих выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

2.10. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются на основании локального акта Управления образования Администрации Комсомольского муниципального района в соответствии с п. 3.9. Типового положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и структурных подразделений отдела образования администрации Комсомольского муниципального района, утвержденного постановлением главы администрации № 75 от 19.02.2009 г.

2.11. Стимулирующие выплаты работникам из числа учебно-вспомогательного и технического персонала устанавливаются Управляющим советом школы по представлению руководителя и согласованию с профсоюзным комитетом в абсолютном значении:

- за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, безаварийной, и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения или уставной деятельности образовательного учреждения;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ, мероприятий и поручений руководителя Учреждения и т.п.

Принято на собрании трудового коллектива МКОУ Седельницкой ОШ
Протокол № 1 от 31.05.2021г.

Согласовано с Советом школы
Председатель Совета _____ С.Ю.Озерова

СОГЛАСОВАНО.

Председатель первичной профсоюзной
организации *Лапшина* Е.В. Лапшина
Протокол №1 от 31.05.2021



УТВЕРЖДЕНО
от 31.05.2021

Директор школы *Терентьева*
И.Ю. Терентьева

Перечень

профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, при выполнении которых работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами выдачи СИЗ работникам сквозных профессий, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)	Обоснование (пункт приказа)
1	Машинист, кочегар котельной (на дровах)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм для защиты от повышенных температур Перчатки с полимерным покрытием Перчатки для защиты от повышенных температур Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт 12 пар 2 пары до износа до износа 1 штука	56
2	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов Перчатки с полимерным	1 6 пар	170

		покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	12 пар До износа	
3	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт 2 шт. До износа 12 пар	122
4	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом Головной убор утепленный Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	1 шт. 1 пара 1 шт. на 2 года 3 пары на 1 год	163

**Перечень
смывающих и обезвреживающих средств, нормы их выдачи на 1 месяц на работах,
связанных с трудно смываемыми загрязнениями, маслами, смазками,
нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего
действия и др., согласно ст. 221 Трудового кодекса РФ и Приказом
Минздравсоцразвития России от 17.12.10 № 1122н «Об утверждении норм бесплатной
выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств...»**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
Очищающие средства				
1.	Подсобные рабочие кухни, повара, уборщики служебных помещений.	Работы, связанные с легко-смываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Защитные средства				
2.	Подсобные рабочие кухни, уборщики служебных помещений.	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, извести, кислот, щелочей, солей...; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви.	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
4.	Подсобные рабочие кухни, уборщики служебных помещений.	Работы с дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках, связанные с негативным воздействием окружающей среды	Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
5.	Уборщик служебных помещений (при уборке санузлов)	Работы с бактериально опасными средами	Средства защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл

Принято на собрании трудового коллектива МКОУ Седельницкой ОИШ
Протокол № 1 от 31.05.2021г.

Согласовано с Советом школы.
Председатель Совета  С.Ю.Озерова